

# Hin zu inklusiveren Strategien für ein längeres Erwerbsleben



## PATHS2INCLUDE



### Ältere Arbeitnehmer:innen: Ein wachsender Anteil der Erwerbsbevölkerung

Die Beschäftigungsquote von älteren Arbeitnehmer:innen (55-64) in der EU stieg von 43,7 % im Jahr 2010 auf 65,2 % im Jahr 2024.

Dieser Aufwärtstrend spiegelt sowohl strukturelle als auch politisch bedingte Veränderungen wider: eine höhere Lebenserwartung, Rentenreformen, die das gesetzliche Rentenalter angehoben haben, die schrittweise Abschaffung von Vorruhestandsregelungen und ein erschwerter Zugang zu Invaliditätsleistungen.

### Warum brauchen wir inklusivere Strategien?

**Nicht alle profitieren gleichermaßen:** Ältere Arbeitnehmer:innen mit Benachteiligungen (geringe Qualifikation, unsichere oder körperlich anstrengende Arbeitsplätze, schlechter Gesundheitszustand, Pflege- oder Betreuungspflichten) scheiden häufig frühzeitig und oft unfreiwillig aus dem Erwerbsleben aus.

**Begrenzter Zugang zu Arbeitsmarktchancen:** Diese Arbeitnehmer:innen erhalten seltener eine Weiterbildung oder flexible Arbeitsmöglichkeiten und sind eher von Langzeitarbeitslosigkeit oder Ausschluss bedroht.

## Die wichtigsten Forschungsergebnisse

### Individuelle Ebene

Die Chancen auf ein längeres Erwerbsleben sind von mehreren individuellen Merkmalen abhängig:

- **Gesundheitsbedingte Einschränkungen** erhöhen das Risiko des Ausschlusses und unfreiwilligen Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt.
- **Bei Frauen mit Pflegeaufgaben** ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie einen vorzeitigen Ausstieg planen, um 50 % höher als bei Männern, vor allem wenn formale Pflegeangebote begrenzt sind.
- Für Personen in **höheren Einkommensquintilen** ist das Risiko des Ausschlusses deutlich geringer.
- **Intersektionalität ist wichtig:** Geschlecht, Gesundheit und Betreuungsaufgaben erhöhen das Risiko für einen Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. Ob diese Herausforderungen zu einem unfreiwilligen Ausscheiden führen, hängt weitgehend von den finanziellen Möglichkeiten ab.

### Organisatorischer Kontext

Neben den individuellen Merkmalen ist auch der organisatorische Kontext für die Eingliederung älterer Arbeitnehmer:innen von Bedeutung:

- **Hoher Aufwand und geringe Entlohnung:** Arbeitnehmer:innen, die von diesem Ungleichgewicht betroffen sind, wollen vielmals häufiger in den Vorruhestand gehen.
- **Digitale Fähigkeiten und Telearbeit sind wichtig:** Während der COVID-19-Pandemie reduzierte Remote-Arbeit das Ausschlussrisiko leicht. Nach der Pandemie sorgt Remote-Arbeit hingegen für dessen Anstieg, was wachsende Anforderungen an digitale Kompetenzen und Anpassungsprobleme älterer Arbeitnehmer:innen widerspiegelt.
- **Ältere Arbeitnehmer:innen bleiben ein ungenutztes Einstellungspotenzial:** Leistungsbezogene Stereotypen, altersdiskriminierende Stellenbeschreibungen und Screening-Instrumente schließen ältere Bewerber:innen oft schon in den ersten Auswahlphasen aus.

### Länderkontext

Der Länderkontext beeinflusst den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt. Individuelle Merkmale erklären nur einen begrenzten Teil der Unterschiede in den Vorruhestandsplänen, wogegen Faktoren auf Länderebene einen deutlich größeren Einfluss haben:

- Die **Ausstiegsmöglichkeiten** sind von Land zu Land unterschiedlich: In nord- und westeuropäischen Ländern sind die Ausstiegsmuster stärker diversifiziert und kombinieren öffentliche, betriebliche und private Renten. Im Gegensatz dazu verlassen sich die süd- und osteuropäischen Länder hauptsächlich auf die staatlichen Renten.
- Die **Integration älterer Arbeitnehmer:innen ist von Land zu Land unterschiedlich:** In Rumänien und Polen wird die Weiterbeschäftigung durch Produktivitätserwartungen und Arbeitskräftemangel bestimmt, oft ohne zusätzliche Weiterbildung. Norwegen betrachtet die Altersvielfalt als eine Ressource und fördert sie durch institutionalisierte generationenübergreifende Praktiken. In Deutschland geht es bei der Weiterbeschäftigung häufig um die Sicherung von Nischen- oder Spezialwissen.

## Politische Empfehlungen

### Säule 1 – Beseitigung struktureller Hindernisse für ein längeres Erwerbsleben

- Verabschiedung eines umfassenden Ansatzes, der über die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters hinausgeht.
- Entwicklung nachhaltiger und flexibler Ausstiegsmöglichkeiten.
- Anpassung der europäischen Ziele an die nationalen Gegebenheiten.

### Säule 2 – Entwicklung inklusiver Einstellungsverfahren

- Überbrückung der Kluft zwischen Gesetzgebung und Praxis.
- Förderung fairer Praktiken und Anreize für Einstellungsverfahren ohne Altersdiskriminierung.

### Säule 3 – Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds

- Verstärkte Unterstützung für Pflegende und Betreuende.
- Normalisierung flexibler Arbeitsmodelle.
- Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsplatzqualität für ältere Arbeitnehmer:innen.
- Förderung einer geschlechtersensiblen Arbeitsplatzpolitik.

### Säule 4 – Lebenslanges Lernen

- Investitionen in lebenslanges Lernen und digitale Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer:innen.
- Förderung des Wissensaustauschs zwischen den Generationen und des Erhalts von Fachwissen.

PATHS2INCLUDE ist ein dreijähriges Forschungsprojekt, das von Horizon Europe gefördert wird. Es analysiert die vielschichtigen Aspekte von Diskriminierung, politische Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheiten und zur Stärkung sozialer Eingliederung auf den europäischen Arbeitsmärkten sowie Risikofaktoren zukünftiger Vulnerabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Forschung konzentriert sich auf drei zentrale Arbeitsmarktprozesse: Einstellung, Karrierewege und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben, wobei der Arbeitsmarktbeteiligung an der Schnittstelle von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Gesundheit, Behinderung und Betreuungsaufgaben besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür verantwortlich gemacht werden.